
Resume du Code du travail

Niger



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail du Niger : lois et réglementation de l'emploi
- 02** Droits fondamentaux des travailleurs au Niger : Guide complet
- 03** Types de contrats de travail au Niger : CDI, CDD et stages
- 04** Salaire minimum et grilles salariales au Niger : SMIG, SMAG 2024
- 05** Heures de travail et congés au Niger : Guide complet 2024
- 06** Licenciement au Niger : Procédures, préavis et indemnités
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie au Niger - Guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés au Niger : droits et cadre légal
- 09** Harcèlement et discrimination au travail au Niger : Guide légal
- 10** Travail des femmes et congé maternité au Niger : guide complet
- 11** Travail des jeunes au Niger : âge minimum et insertion professionnelle

Code du travail du Niger : lois et réglementation de l'emploi

Le cadre juridique du travail au Niger

Le droit du travail au Niger est principalement régi par la **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012** portant Code du travail, qui a remplacé l'ancien code datant de 1961. Cette législation moderne s'inscrit dans le cadre des standards internationaux du travail et des orientations de la CEDEAO en matière de droit social.

Le Niger, membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis 1960, a ratifié plusieurs conventions internationales qui influencent sa législation nationale du travail.

Structure et contenu du Code du travail

Organisation générale

Le Code du travail du Niger s'articule autour de plusieurs titres principaux :

- Dispositions générales et champ d'application
- Formation et exécution du contrat de travail
- Conditions de travail et protection sociale
- Relations collectives de travail
- Contrôle de l'application et sanctions

Champ d'application

Le Code du travail s'applique à tous les travailleurs et employeurs sur le territoire nigérien, à l'exception de :

- La fonction publique (régie par le statut général de la fonction publique)
- Les forces armées et de sécurité
- Les travailleurs domestiques (régis par des dispositions spécifiques)
- Les travailleurs agricoles traditionnels

Types de contrats de travail

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI constitue la forme normale et générale du contrat de travail au Niger. Il peut être conclu verbalement ou par écrit, mais l'écrit est recommandé pour les emplois qualifiés.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD ne peut être conclu que dans des cas spécifiques :

1. Remplacement temporaire d'un travailleur absent
2. Accroissement temporaire d'activité
3. Travaux saisonniers
4. Emplois de nature temporaire

La durée maximale du CDD est de **2 ans**, renouvelable une fois. Au-delà, le contrat est automatiquement transformé en CDI.

Contrat d'apprentissage et de formation

Ces contrats visent la formation professionnelle des jeunes et sont encadrés par des dispositions spécifiques concernant la durée, la rémunération et les conditions de formation.

Conditions de travail et droits des travailleurs

Durée légale du travail

- **Durée hebdomadaire** : 40 heures maximum
- **Durée journalière** : 8 heures maximum
- **Heures supplémentaires** : majorées de 15% pour les 8 premières heures, 35% au-delà
- **Travail de nuit** : entre 22h et 5h du matin, majoré de 15%

Congés et repos

Le Code du travail garantit plusieurs types de congés :

- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Congés annuels** : 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif
- **Congés de maladie** : selon les dispositions de la sécurité sociale
- **Congé de maternité** : 14 semaines (6 avant + 8 après l'accouchement)
- **Congé de paternité** : 3 jours

Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)

Le SMIG au Niger est fixé par décret gouvernemental. À vérifier : *montant actuel du SMIG en XOF pour 2024*. Le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal (XOF) et au moins une fois par mois.

Protection des travailleurs vulnérables

Travail des femmes

Le Code du travail prohibe toute discrimination basée sur le sexe et prévoit des protections spéciales :

- Interdiction du travail de nuit pour les femmes enceintes
- Aménagement des postes de travail pendant la grossesse
- Protection contre le licenciement pendant la grossesse et le congé de maternité

Travail des enfants

La législation nigérienne fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à **14 ans** pour les travaux légers et **18 ans** pour les travaux dangereux. Le travail des enfants de moins de 14 ans est strictement interdit.

Relations collectives de travail

Liberté syndicale

Le droit syndical est garanti par la Constitution et le Code du travail. Les travailleurs ont le droit de :

- Créer des syndicats professionnels
- Y adhérer librement
- Exercer une activité syndicale
- Négocier collectivement

Conventions collectives

Les conventions collectives peuvent être conclues au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national. Elles doivent être déposées auprès du ministère chargé du travail pour être opposables.

Droit de grève

Le droit de grève est reconnu mais encadré par des procédures de conciliation préalables et des préavis obligatoires.

Rupture du contrat de travail

Démission

Le travailleur peut démissionner en respectant un préavis dont la durée varie selon la catégorie professionnelle et l'ancienneté.

Licenciement

Le licenciement doit être motivé et respecter une procédure précise :

1. Convocation à un entretien préalable
2. Entretien avec possibilité d'assistance
3. Notification écrite de la décision
4. Respect du préavis (sauf faute lourde)

Indemnités de licenciement

Sauf faute lourde, le travailleur licencié a droit à :

- Une indemnité de préavis
- Une indemnité de licenciement (calculée selon l'ancienneté)
- Une indemnité compensatrice de congés payés

Institutions et contrôle

Inspection du travail

L'Inspection du travail, rattachée au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale, assure le contrôle de l'application de la législation du travail.

Tribunaux du travail

Les conflits individuels de travail relèvent de la compétence des tribunaux du travail, composés de façon paritaire de représentants des employeurs et des travailleurs.

Sanctions

Les violations du Code du travail sont passibles d'amendes et, dans certains cas, de peines d'emprisonnement. Les sanctions peuvent également inclure la fermeture temporaire d'établissements non conformes.

Note : Certaines dispositions spécifiques et montants d'amendes sont à vérifier dans la version actualisée du Code du travail et ses textes d'application.

Droits fondamentaux des travailleurs au Niger : Guide complet

Cadre juridique des droits des travailleurs au Niger

Les droits fondamentaux des travailleurs au Niger sont principalement régis par la **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail**, qui remplace l'ancien code de 1996. Ce texte s'inspire des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Niger et s'inscrit dans le cadre communautaire de la CEDEAO.

Le Niger a ratifié **31 conventions de l'OIT** (à vérifier), incluant les huit conventions fondamentales relatives aux droits au travail. Ces instruments internationaux complètent le dispositif national de protection des travailleurs.

Liberté syndicale et droit de représentation

Droit de constituer des syndicats

L'article **259 du Code du travail nigérien** garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer librement des organisations syndicales. Cette liberté s'exerce sans autorisation préalable, conformément à la Convention n° 87 de l'OIT.

- Liberté d'adhésion sans discrimination
- Droit de créer des syndicats avec un minimum de **10 membres fondateurs**
- Protection contre les actes antisyndicaux
- Autonomie dans l'organisation interne des syndicats

Droit de négociation collective

Le Code du travail consacre la négociation collective à travers :

1. Les **conventions collectives de branche**
2. Les **accords d'établissement**
3. Les **protocoles d'accord sectoriels**

Les représentants des travailleurs bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de **15 heures** (à vérifier) pour exercer leurs mandats syndicaux.

Droit de grève

L'article **287 du Code du travail** reconnaît le droit de grève comme un droit fondamental, encadré par des procédures spécifiques :

- Respect d'un préavis de **10 jours ouvrables** dans le secteur privé
- Tentative obligatoire de conciliation préalable
- Maintien d'un service minimum dans les services publics essentiels

Principe d'égalité et non-discrimination

Égalité professionnelle

L'article **4 du Code du travail** prohibe toute discrimination fondée sur :

- Le sexe, l'âge, l'origine ethnique ou sociale
- La religion, l'opinion politique
- L'appartenance syndicale
- Le handicap (dans la limite des capacités professionnelles)

Égalité salariale

Le principe "à travail égal, salaire égal" est garanti par l'article **115 du Code du travail**. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Niger est fixé à **30 000 francs CFA** par mois depuis 2012 (à vérifier la dernière revalorisation).

Protection de la maternité

Les travailleuses bénéficient de protections spécifiques :

1. Congé de maternité de **14 semaines** (98 jours)
2. Interdiction de licenciement pendant la grossesse et jusqu'à 15 mois après l'accouchement
3. Pause d'allaitement de **2 heures par jour** pendant 15 mois
4. Aménagement des postes de travail incompatibles avec la grossesse

Protection sociale et sécurité au travail

Sécurité et santé au travail

L'employeur a une obligation générale de sécurité selon l'article **187 du Code du travail** :

- Fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle
- Formation à la sécurité
- Déclaration obligatoire des accidents de travail sous **48 heures**

- Mise en place de comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises de plus de **50 salariés**

Durée du travail et repos

La réglementation fixe :

- Durée légale : **40 heures par semaine**
- Durée maximale : **48 heures par semaine** heures supplémentaires incluses
- Repos hebdomadaire obligatoire de **24 heures consécutives**
- Congés payés annuels : **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif

Protection sociale

La **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** du Niger gère :

1. Les prestations familiales
2. L'assurance maladie
3. Les pensions de retraite
4. Les accidents de travail et maladies professionnelles

Le taux de cotisation global s'élève à **21,5%** du salaire brut (à vérifier), réparti entre employeur et salarié.

Mécanismes de contrôle et de recours

Inspection du travail

L'**Inspection générale du travail** assure le contrôle de l'application du droit du travail avec des pouvoirs d'investigation étendus :

- Visites d'entreprises sans préavis
- Mise en demeure et procès-verbaux d'infraction
- Médiation dans les conflits individuels

Tribunaux du travail

Les **tribunaux du travail** de Niamey, Maradi, Tahoua et Zinder (à vérifier) sont compétents pour :

1. Les litiges individuels de travail
2. L'application des conventions collectives
3. Les contestations en matière de sécurité sociale

La procédure devant ces tribunaux est gratuite et la conciliation préalable est obligatoire.

Sanctions et réparations

Les violations du droit du travail exposent à :

- Amendes de **100 000 à 2 000 000 francs CFA** selon l'infraction
- Dommages-intérêts pour le salarié lésé
- Fermeture temporaire en cas de risque grave
- Poursuites pénales pour les infractions les plus graves

Les droits des travailleurs au Niger s'inscrivent dans un cadre juridique moderne, aligné sur les standards internationaux. Leur effectivité dépend largement du renforcement des capacités d'inspection et de la sensibilisation des acteurs du monde du travail.



Types de contrats de travail au Niger : CDI, CDD et stages

Le cadre légal des contrats de travail au Niger

Au Niger, les relations de travail sont régies par le **Code du travail (Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012)**, qui définit les différents types de contrats et leurs modalités d'application. Ce code s'inscrit dans le cadre harmonisé de l'OHADA et respecte les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le contrat de travail est défini comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne moyennant rémunération.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Caractéristiques du CDI

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Niger. Il ne comporte pas de terme prévu et offre la plus grande sécurité d'emploi.

- **Période d'essai** : Maximum 6 mois pour les cadres, 3 mois pour les agents de maîtrise et employés, 1 mois pour les ouvriers
- **Préavis de rupture** : Varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle (de 1 à 3 mois)
- **Indemnité de licenciement** : Équivalent à un mois de salaire par année de service après 5 ans d'ancienneté
- **Congés payés** : 2,5 jours ouvrables par mois de service effectif

Avantages et protections

Les salariés en CDI bénéficient de la protection maximale prévue par le Code du travail, notamment :

- Protection contre le licenciement abusif
- Accès prioritaire à la formation professionnelle
- Couverture sociale complète (CNSS)
- Droit aux allocations familiales

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Conditions de recours au CDD

Le CDD ne peut être conclu que dans des cas limitativement énumérés par la loi :

1. **Remplacement temporaire** d'un salarié absent
2. **Accroissement temporaire** d'activité
3. **Travaux saisonniers** ou campagnes agricoles
4. **Emplois par nature temporaires**
5. **Contrats d'insertion** pour les jeunes diplômés

Durée et renouvellement

- **Durée maximale initiale** : 2 ans (à vérifier selon les dernières modifications)
- **Renouvellement** : Possible une seule fois dans la limite de la durée maximale totale
- **Succession de CDD** : Délai de carence d'1/3 de la durée du contrat précédent
- **Prime de précarité** : 6% du salaire brut total en fin de contrat (à vérifier)

Transformation en CDI

Le CDD devient automatiquement un CDI dans les cas suivants :

- Poursuite des relations de travail au-delà du terme
- Non-respect des conditions de forme ou de fond
- Dépassement de la durée maximale autorisée

Les contrats de stage

Stage de formation professionnelle

Les stages sont encadrés par des dispositions spécifiques du Code du travail nigérien :

- **Durée maximale** : 6 mois renouvelable une fois
- **Convention tripartite** obligatoire (stagiaire, entreprise, établissement de formation)
- **Gratification** : Montant minimal fixé par décret (à vérifier le montant actuel)
- **Couverture accidents** : Obligatoire à la charge de l'entreprise d'accueil

Stage d'insertion professionnelle

Spécifiquement destiné aux jeunes diplômés, ce dispositif vise à faciliter l'insertion dans le marché du travail :

- Durée de 12 à 24 mois
- Possibilité de subventions publiques pour l'employeur
- Transformation possible en CDI

Le travail temporaire (intérim)

Cadre juridique

Le travail temporaire au Niger est régi par des dispositions spéciales du Code du travail. Il implique une relation triangulaire entre :

1. **L'entreprise de travail temporaire** (employeur)
2. **L'entreprise utilisatrice**
3. **Le travailleur temporaire**

Conditions d'utilisation

- **Autorisation** : Les entreprises de travail temporaire doivent obtenir un agrément du Ministère du Travail
- **Cas de recours** : Identiques à ceux du CDD
- **Durée maximale** : Généralement alignée sur celle du CDD
- **Égalité de traitement** : Salaire et conditions équivalents aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice

Dispositions communes et spécificités

Formalités obligatoires

Tous les contrats de travail au Niger doivent respecter certaines formalités :

- **Forme écrite** obligatoire pour les CDD et contrats spéciaux
- **Déclaration à la CNSS** dans les 8 jours
- **Visite médicale d'embauche** obligatoire
- **Tenue du registre du personnel**

Salaire minimum et rémunération

Le **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)** au Niger est fixé à **30 047 FCFA** par mois (montant à vérifier pour la dernière revalorisation). Ce montant s'applique à tous les types de contrats de travail.

Protection sociale

Tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat, doivent être affiliés à :

- **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**
- **Régime d'assurance maladie** (à vérifier l'état d'avancement)

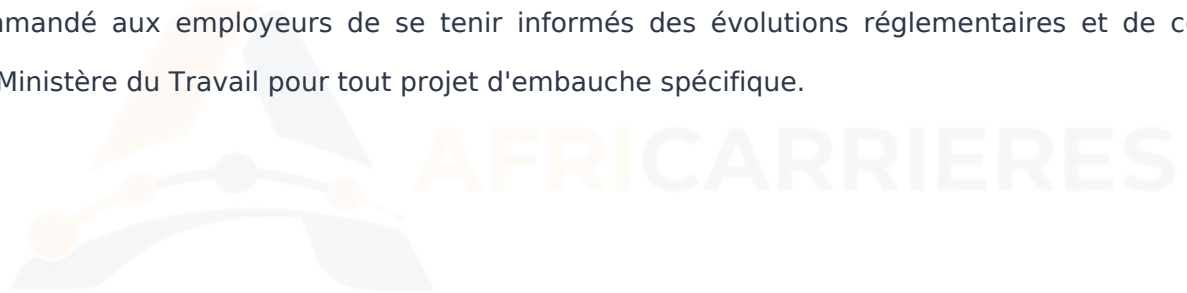
- **Assurance contre les accidents de travail**

Contrôle et sanctions

L'**Inspection du Travail** veille au respect des dispositions relatives aux contrats de travail. Les infractions peuvent donner lieu à :

- **Amendes administratives**
- **Sanctions pénales** en cas de récidive
- **Requalification automatique** des CDD irréguliers en CDI
- **Domages et intérêts** pour le salarié lésé

Il est recommandé aux employeurs de se tenir informés des évolutions réglementaires et de consulter les services du Ministère du Travail pour tout projet d'embauche spécifique.



Salaire minimum et grilles salariales au Niger : SMIG, SMAG 2024

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Niger

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) au Niger est fixé par décret gouvernemental et s'applique à tous les secteurs d'activité à l'exception de l'agriculture. Le SMIG actuel s'élève à **30 047 francs CFA par mois** depuis sa dernière révision en 2012.

Évolution historique du SMIG

- 2008 : 28 047 francs CFA
- 2012 : 30 047 francs CFA (augmentation de 7,1%)
- 2024 : maintien à 30 047 francs CFA

Le SMIG nigérien est régi par les dispositions du **Code du travail de la République du Niger** et fait l'objet de négociations tripartites entre le gouvernement, les organisations patronales et les syndicats de travailleurs.

Le salaire minimum agricole garanti (SMAG)

Le secteur agricole bénéficie d'un régime particulier avec le salaire minimum agricole garanti (SMAG). Ce dernier est généralement inférieur au SMIG en raison des spécificités du secteur agricole et de la saisonnalité des activités.

Montant du SMAG

Le SMAG au Niger s'élève à *à vérifier* francs CFA par mois. Cette différenciation tient compte des réalités économiques du secteur primaire qui emploie une large partie de la population active nigérienne.

Grilles salariales par secteur d'activité

Fonction publique

La fonction publique nigérienne dispose de sa propre grille indiciaire basée sur les catégories et échelons. Les salaires de base varient selon :

- Catégorie A** : Personnel d'encadrement supérieur (cadres)
- Catégorie B** : Personnel d'encadrement moyen

- **Catégorie C** : Personnel d'exécution
- **Catégorie D** : Personnel de service

Les indemnités et primes s'ajoutent au salaire de base, notamment l'indemnité de logement, l'indemnité de transport et les primes de rendement.

Secteur privé formel

Dans le secteur privé, les salaires sont généralement négociés par branche d'activité through les conventions collectives. Les principales branches disposant de conventions collectives incluent :

1. Industries extractives (uranium, pétrole)
2. Transport et logistique
3. Télécommunications
4. Banques et assurances
5. Commerce et distribution
6. BTP et travaux publics



Secteur des mines et hydrocarbures

Ce secteur stratégique pour l'économie nigérienne applique des grilles salariales spécifiques, généralement supérieures au SMIG. Les entreprises minières comme *Orano Niger* (ex-Areva) appliquent des barèmes négociés avec les syndicats sectoriels.

Mécanismes de révision des salaires minimums

Commission nationale des salaires

La révision du SMIG et du SMAG relève de la **Commission nationale tripartite des salaires** qui comprend :

- Représentants du gouvernement (Ministère du Travail, Ministère des Finances)
- Organisations patronales (Conseil national du patronat du Niger - CNP)
- Organisations syndicales (Union syndicale des travailleurs du Niger - USTN)

Critères de révision

Les révisions salariales prennent en compte plusieurs facteurs :

- Évolution de l'indice des prix à la consommation
- Croissance économique nationale
- Productivité du travail

- Situation des finances publiques
- Comparaisons régionales (pays de la CEDEAO)

Obligations légales des employeurs

Respect du salaire minimum

Tout employeur est tenu de respecter les montants minimums fixés par la réglementation. Le non-respect du SMIG ou SMAG constitue une infraction passible d'sanctions administratives et pénales selon le Code du travail nigérien.

Modalités de paiement

Le salaire doit être payé :

- En monnaie légale (francs CFA)
- Au moins une fois par mois
- Avec remise d'un bulletin de paie
- Dans les délais réglementaires

Comparaison régionale CEDEAO

Au sein de l'espace CEDEAO, le Niger se situe dans la moyenne basse des salaires minimums. À titre de comparaison :

- **Niger** : 30 047 francs CFA
- **Burkina Faso** : 30 684 francs CFA
- **Mali** : 40 000 francs CFA
- **Sénégal** : 47 700 francs CFA
- **Côte d'Ivoire** : 60 000 francs CFA

Perspectives d'évolution

Les discussions sur une revalorisation du SMIG et du SMAG sont récurrentes. Les syndicats plaident pour une augmentation substantielle face à l'inflation, tandis que le patronat évoque les contraintes économiques. Le gouvernement nigérien étudie régulièrement les possibilités d'ajustement dans le cadre des négociations tripartites.

Défis actuels

- Fort taux d'emploi informel (plus de 90% de la population active)

- Faible application du SMIG dans certains secteurs
- Pression inflationniste sur le pouvoir d'achat
- Nécessité d'harmonisation avec les standards régionaux

Note : Les montants et dispositions mentionnés sont susceptibles d'évoluer. Il est recommandé de vérifier auprès du Ministère du Travail du Niger pour les informations les plus récentes.



Heures de travail et congés au Niger : Guide complet 2024

Durée légale du travail au Niger

Le **Code du travail du Niger**, établi par la Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012, définit précisément les règles relatives au temps de travail dans le pays. Cette législation s'inscrit dans le cadre harmonisé de l'OHADA et respecte les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Durée hebdomadaire et quotidienne

La durée légale du travail au Niger est fixée à :

- **40 heures par semaine** pour tous les secteurs d'activité
- **8 heures par jour** maximum en règle générale
- **2 080 heures par an** sur la base de 52 semaines

Cette durée constitue la référence pour le calcul des heures supplémentaires et s'applique aussi bien au secteur privé qu'aux entreprises publiques, à l'exception de la fonction publique qui a ses propres règles.

Aménagements particuliers

Le Code du travail nigérien prévoit des aménagements spécifiques :

- **Travail de nuit** : durée réduite à 7 heures par jour entre 22h et 5h
- **Travaux pénibles** : durée maximale de 6 heures par jour (mines, carrières)
- **Jeunes travailleurs (16-18 ans)** : maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine
- **Femmes enceintes** : interdiction du travail de nuit à partir du 3ème mois de grossesse

Heures supplémentaires

Définition et seuils

Sont considérées comme heures supplémentaires au Niger :

1. Toute heure effectuée **au-delà de 40 heures par semaine**
2. Toute heure effectuée **au-delà de 8 heures par jour**
3. Le travail effectué les **dimanches et jours fériés**

Taux de majoration

Les taux de majoration des heures supplémentaires sont fixés comme suit :

- **25% de majoration** pour les heures supplémentaires de jour (de la 41ème à la 48ème heure hebdomadaire)
- **50% de majoration** pour les heures supplémentaires au-delà de 48 heures par semaine
- **50% de majoration** pour le travail de nuit
- **75% de majoration** pour le travail dominical et les jours fériés
- **100% de majoration** pour le travail de nuit les dimanches et jours fériés

Contingent annuel

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à **220 heures par salarié et par an**. Au-delà de ce seuil, l'accord de l'Inspection du travail est requis.

Congés payés

Droit aux congés annuels

Selon le Code du travail nigérien, tout salarié a droit à un congé payé dont la durée est calculée comme suit :

- **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif
- Soit **30 jours ouvrables par an** pour une année complète de travail
- Équivalent à **5 semaines** de congés payés annuels

Conditions d'acquisition

Pour bénéficier du droit aux congés payés, le salarié doit :

1. Avoir accompli au minimum **un mois de service effectif**
2. Être en service au moment de la prise du congé
3. Respecter un préavis de **15 jours** sauf accord contraire

Majoration pour congés non pris

Les congés non pris dans l'année civile peuvent être :

- **Reportés sur l'année suivante** avec accord de l'employeur
- **Indemnisés** en cas de rupture du contrat de travail
- Majorés de **25% en cas de report** imposé par l'employeur

Congés spéciaux

Le Code du travail prévoit également des congés spéciaux :

- **Congé de maternité** : 14 semaines (6 semaines avant l'accouchement, 8 semaines après)
- **Congé de paternité** : 3 jours ouvrables
- **Congé de maladie** : selon certificat médical, jusqu'à 6 mois par période de 24 mois
- **Congés familiaux** : 3 jours pour mariage, décès d'un proche

Jours fériés au Niger

Jours fériés légaux

Le Niger reconnaît officiellement les jours fériés suivants :

Fêtes civiles

- **1er janvier** : Jour de l'An
- **24 avril** : Concorde Nationale
- **1er mai** : Fête du Travail
- **3 août** : Fête de l'Indépendance
- **18 décembre** : Proclamation de la République

Fêtes religieuses

- **Lundi de Pâques** (variable)
- **Ascension** (variable)
- **Lundi de Pentecôte** (variable)
- **Aïd el-Fitr** (fin du Ramadan - variable)
- **Aïd el-Adha** (fête du mouton - variable)
- **Mouloud** (naissance du Prophète - variable)
- **25 décembre** : Noël

Régime juridique des jours fériés

Les règles applicables aux jours fériés sont :

- **Repos obligatoire** sauf dérogation pour les services essentiels
- **Maintien de la rémunération** pour les salariés
- **Majoration de 75%** si travail effectué un jour férié
- **Repos compensateur** obligatoire dans les 15 jours

Repos hebdomadaire

Principe général

Le Code du travail nigérien institue un **repos hebdomadaire obligatoire de 24 heures consécutives**, généralement fixé le dimanche. Ce repos ne peut être supprimé qu'exceptionnellement avec l'autorisation de l'Inspection du travail.

Dérogations

Des dérogations au repos dominical peuvent être accordées pour :

- Les **services publics essentiels** (hôpitaux, sécurité)
- Les **activités saisonnières**
- Les **entreprises de spectacle et loisirs**
- Les **activités commerciales** avec autorisation préfectorale

Contrôle et sanctions

L'**Inspection du travail** est chargée du contrôle du respect des dispositions relatives au temps de travail. Les infractions sont passibles :

- **D'amendes** allant de 50 000 à 500 000 FCFA selon la gravité
- **De fermeture temporaire** de l'établissement en cas de récidive
- **De dommages-intérêts** aux salariés lésés

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables que celles du Code du travail, notamment en matière de durée de congés ou de majoration des heures supplémentaires.

Licenciement au Niger : Procédures, préavis et indemnités

Cadre juridique du licenciement au Niger

Le licenciement au Niger est régi principalement par le **Code du travail de 2012 (Loi n° 2012-45)** et ses textes d'application. Cette législation s'inscrit dans le cadre harmonisé de l'OHADA pour certains aspects et respecte les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par le Niger.

Le système juridique nigérien distingue plusieurs types de licenciement selon les motifs invoqués, chacun ayant ses propres procédures et implications financières pour l'employeur.

Types de licenciement reconnus

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel concerne les cas liés au comportement ou aux capacités du salarié :

- **Faute simple** : négligence, retards répétés, insubordination légère
- **Faute grave** : abandon de poste, insubordination grave, violence
- **Faute lourde** : vol, détournement, sabotage intentionnel
- **Insuffisance professionnelle** : incompétence avérée après formation

Licenciement pour motif économique

Le licenciement économique intervient en cas de :

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Mutations technologiques
- Restructuration ou fermeture d'établissement
- Cessation d'activité

Procédures de licenciement

Procédure disciplinaire pour motif personnel

La procédure disciplinaire suit un processus strict :

1. **Convocation à l'entretien préalable** : minimum 5 jours ouvrables avant l'entretien

2. **Entretien préalable** : présence possible d'un représentant du personnel
3. **Notification de la décision** : dans les 15 jours suivant l'entretien
4. **Information de l'Inspecteur du Travail** : dans les 8 jours de la notification

À vérifier : délais exacts pour l'information de l'Inspecteur du Travail selon les derniers décrets d'application.

Procédure pour licenciement économique

Le licenciement économique nécessite une procédure plus complexe :

1. **Consultation des représentants du personnel**
2. **Information et autorisation de l'Inspecteur du Travail**
3. **Respect des critères d'ordre de licenciement** : charges de famille, ancienneté, valeur professionnelle
4. **Recherche de reclassement** préalable

Délais de préavis

Les délais de préavis varient selon la catégorie professionnelle et l'ancienneté :

Pour les employés et ouvriers

- **Moins de 6 mois d'ancienneté** : aucun préavis
- **6 mois à 2 ans** : 1 mois de préavis
- **Plus de 2 ans** : 2 mois de préavis

Pour les cadres et agents de maîtrise

- **Moins d'un an** : 1 mois de préavis
- **1 à 5 ans** : 2 mois de préavis
- **Plus de 5 ans** : 3 mois de préavis

Cas particuliers : En cas de faute grave ou lourde, aucun préavis n'est dû. Le salarié peut être dispensé de l'exécution du préavis tout en conservant son droit à l'indemnité correspondante.

Calcul des indemnités de licenciement

Indemnité compensatrice de préavis

Lorsque l'employeur dispense le salarié de l'exécution du préavis, il doit verser une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue pendant cette période, y compris les avantages en nature.

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée selon l'ancienneté :

- **1 à 5 ans d'ancienneté** : 25% d'un mois de salaire par année
- **6 à 10 ans** : 30% d'un mois de salaire par année
- **Plus de 10 ans** : 35% d'un mois de salaire par année

Le salaire de référence correspond à la moyenne des 12 derniers mois ou, si plus favorable au salarié, à la moyenne des 3 derniers mois.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité égale aux congés acquis et non pris, calculée sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois.

Cas du licenciement abusif

En cas de licenciement reconnu abusif par les tribunaux, le salarié peut prétendre à :

- **Domages et intérêts** : équivalent à 6 mois de salaire minimum
- **Réintégration** : si demandée et techniquement possible
- **Indemnités majorées** : à *vérifier* selon la jurisprudence récente

Voies de recours

Recours amiable

Avant tout recours contentieux, il est recommandé de :

- Saisir l'**Inspecteur du Travail** pour tentative de conciliation
- Recourir aux **représentants du personnel** ou délégués syndicaux
- Engager une **médiation** avec l'employeur

Recours contentieux

Le salarié dispose de **3 ans** à compter de la rupture du contrat pour saisir le tribunal du travail. La procédure suit les étapes suivantes :

1. **Saisine du Tribunal du Travail** du lieu de l'entreprise
2. **Tentative de conciliation obligatoire** devant le bureau de conciliation
3. **Jugement** si échec de la conciliation
4. **Appel possible** devant la Cour d'Appel dans les 30 jours

Obligations de l'employeur

Lors du licenciement, l'employeur doit remettre au salarié :

- **Certificat de travail** : obligatoire, mentionnant les fonctions exercées
- **Reçu pour solde de tout compte** : détaillant toutes les sommes versées
- **Attestation Pôle Emploi** : à *vérifier* selon l'existence d'un système d'assurance chômage au Niger

Le non-respect de ces obligations peut donner lieu à des sanctions et dommages-intérêts supplémentaires.

Dispositions spéciales

Protection des représentants du personnel

Les délégués du personnel, représentants syndicaux et membres du comité d'entreprise bénéficient d'une protection spéciale. Leur licenciement nécessite l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Protection de la femme enceinte

Le licenciement d'une femme enceinte est interdit, sauf faute lourde non liée à son état. Cette protection s'étend jusqu'à la fin du congé de maternité.

La législation nigérienne du travail évolue régulièrement. Il est recommandé de consulter les derniers textes en vigueur ou de faire appel à un conseil juridique spécialisé pour les situations complexes.

Sécurité sociale et assurance maladie au Niger - Guide complet

Le système de sécurité sociale au Niger

Le système de sécurité sociale du Niger repose principalement sur la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)**, établie par la **Loi n° 65-52 du 27 décembre 1965** et réformée par l'**Ordonnance n° 2011-40 du 7 juillet 2011** portant Code de sécurité sociale.

Champ d'application

Le régime de sécurité sociale couvre obligatoirement :

- Les travailleurs salariés du secteur privé
- Les agents de l'État non fonctionnaires
- Les travailleurs des entreprises publiques
- Les apprentis et stagiaires rémunérés
- Les travailleurs à domicile

Cotisations sociales

Taux de cotisation

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le travailleur sur la base du salaire brut mensuel :

- **Prestations familiales** : 8% à la charge de l'employeur uniquement
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : 2,5% à la charge de l'employeur
- **Pensions vieillesse** : 16% au total (8% employeur + 8% salarié)

Assiette des cotisations

Les cotisations sont calculées sur :

1. Le salaire de base
2. Les primes et indemnités ayant un caractère de salaire
3. Les avantages en nature évalués forfaitairement

Le plafond mensuel de cotisation est fixé à **300 000 XOF** (à vérifier pour l'année en cours).

Prestations familiales

Allocations familiales

Le système prévoit le versement d'allocations familiales pour :

- **Enfants de 0 à 6 ans** : 2 000 XOF par mois et par enfant
- **Enfants de 6 à 14 ans** : 2 500 XOF par mois et par enfant
- **Enfants de 14 à 18 ans** : 3 000 XOF par mois et par enfant (sous conditions de scolarité)

Conditions d'attribution

Pour bénéficier des allocations familiales, le travailleur doit :

1. Justifier de 12 mois de cotisations
2. Avoir des enfants à charge résidant au Niger
3. Fournir les justificatifs de scolarité pour les enfants de plus de 6 ans

Autres prestations familiales

- **Prime de naissance** : 15 000 XOF par naissance
- **Allocation de maternité** : versée pendant 14 semaines

Assurance maladie et couverture santé

Régime d'Assurance Maladie Universelle (RAMU)

Le Niger a adopté en 2018 la **Loi n° 2018-74** instituant le Régime d'Assurance Maladie Universelle, géré par l'**Agence Nationale d'Assurance Maladie (ANAM)**.

Populations couvertes

Le RAMU couvre progressivement :

- Les fonctionnaires et agents de l'État
- Les travailleurs du secteur privé affiliés à la CNSS
- Les travailleurs du secteur informel (adhésion volontaire)
- Les personnes indigentes (gratuitement)

Taux de couverture et prestations

Le système prévoit une prise en charge de :

- **Soins ambulatoires** : 80% des frais

- **Hospitalisation** : 80% des frais
- **Médicaments essentiels** : 80% du coût
- **Examens de laboratoire** : 80% des frais

Accidents du travail et maladies professionnelles

Couverture

La CNSS couvre les accidents du travail et maladies professionnelles avec :

- Prise en charge intégrale des frais médicaux
- Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire
- Rente en cas d'incapacité permanente
- Capital décès et rente aux ayants droit

Indemnisation

Les indemnités sont calculées comme suit :

- **Incapacité temporaire** : 75% du salaire journalier
- **Incapacité permanente partielle** : rente proportionnelle au taux d'incapacité
- **Incapacité permanente totale** : rente égale à 85% du salaire annuel

Pensions de retraite

Conditions d'ouverture

La pension de vieillesse est accordée aux assurés qui remplissent les conditions suivantes :

- **Âge** : 60 ans minimum
- **Durée de cotisation** : 180 mois (15 ans) minimum
- **Cessation d'activité salariée**

Calcul de la pension

La pension est calculée selon la formule :

Pension = (Salaire annuel moyen × Taux de liquidation × Durée de cotisation) ÷ Durée de référence

Le taux de liquidation est de **2% par année de cotisation**, avec un maximum de 80%.

Défis et perspectives

Difficultés actuelles

- Faible taux de couverture de la population active
- Prédominance du secteur informel (plus de 90% des emplois)
- Insuffisance des infrastructures sanitaires
- Retards dans le versement des prestations

Réformes en cours

Les autorités nigériennes travaillent sur :

- L'extension progressive de la couverture maladie universelle
- La digitalisation des services de la CNSS
- L'amélioration du recouvrement des cotisations
- Le renforcement du contrôle médical

Formalités et démarches

Affiliation à la CNSS

L'employeur doit :

1. Déclarer l'entreprise dans les 8 jours suivant le début d'activité
2. Immatriculer chaque salarié dans les 8 jours suivant l'embauche
3. Effectuer les déclarations mensuelles avant le 15 du mois suivant
4. Payer les cotisations dans les délais prescrits

Les sanctions pour non-respect de ces obligations peuvent inclure des pénalités de retard et des majorations pouvant atteindre 25% des cotisations dues.

Syndicats et représentation des salariés au Niger : droits et cadre légal

Cadre juridique de la liberté syndicale au Niger

La liberté syndicale au Niger est encadrée principalement par la **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail**, qui remplace l'ancien code de 1996. Cette législation s'inscrit dans le respect des conventions internationales ratifiées par le Niger, notamment les conventions n° 87 et 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Principes fondamentaux

- Liberté de constituer des syndicats sans autorisation préalable
- Liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat
- Protection contre les actes de discrimination antisyndicale
- Autonomie syndicale dans l'organisation et la gestion

L'article (à vérifier - référence exacte) du Code du travail garantit que "**les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix**".

Constitution et fonctionnement des syndicats

Conditions de création

Pour être légalement constitué au Niger, un syndicat doit respecter les conditions suivantes :

1. **Nombre minimum de membres** : Au moins 10 travailleurs pour les syndicats d'entreprise
2. **Dépôt des statuts** : Déclaration auprès du ministère en charge du Travail
3. **Nationalité** : Les dirigeants doivent être de nationalité nigérienne ou résidents depuis au moins 5 ans
4. **Casier judiciaire** : Les dirigeants ne doivent pas avoir fait l'objet de condamnations pour certains délits

Organisations syndicales représentatives

Les principales centrales syndicales au Niger incluent :

- **Union des Syndicats des Travailleurs du Niger (USTN)**
- **Confédération Démocratique du Travail (CDT)**

- **Union Générale des Travailleurs du Niger (UGTN)**
- **Confédération Syndicale des Travailleurs du Niger (CSTN)**

(À vérifier - données récentes sur le nombre d'adhérents et la représentativité de chaque centrale)

Droit de grève : cadre légal et procédures

Reconnaissance constitutionnelle

Le droit de grève est reconnu par la **Constitution du Niger de 2010** en son article (à vérifier - référence exacte) et réglementé par le Code du travail de 2012.

Procédure préalable obligatoire

Avant tout déclenchement de grève, la législation nigérienne impose une procédure de conciliation :

1. **Négociation directe** : Tentative de règlement amiable entre les parties
2. **Conciliation administrative** : Intervention de l'inspecteur du travail
3. **Délai de préavis** : 10 jours calendaires minimum avant le déclenchement
4. **Maintien d'un service minimum** : Dans les services publics essentiels

Restrictions et limitations

Le Code du travail prévoit certaines restrictions :

- **Services essentiels** : Hôpitaux, services de sécurité, distribution d'eau et d'électricité
- **Fonctionnaires** : Régime spécial selon le statut général de la fonction publique
- **Grèves politiques** : Interdiction des grèves à caractère purement politique

Représentation des salariés dans l'entreprise

Délégués du personnel

L'institution des délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises employant **au moins 11 salariés de façon permanente**. Leurs attributions comprennent :

- Présentation des réclamations individuelles et collectives
- Veille à l'application de la législation du travail
- Participation aux commissions d'hygiène et de sécurité
- Information sur les conditions de travail

Comités d'entreprise

Dans les entreprises de **plus de 50 salariés**, un comité d'entreprise doit être constitué avec pour missions :

- Examen des questions relatives aux conditions de travail
- Participation à la gestion des œuvres sociales
- Information sur la situation économique de l'entreprise
- Consultation sur les projets de restructuration

Protection des représentants syndicaux

Statut protecteur

Les représentants syndicaux bénéficient d'une protection spéciale :

- **Protection contre le licenciement** : Autorisation préalable de l'inspecteur du travail
- **Temps syndical** : Heures de délégation rémunérées (*à vérifier - nombre d'heures selon la taille de l'entreprise*)
- **Liberté de déplacement** : Pour l'exercice de leurs fonctions représentatives
- **Accès aux locaux** : Droit d'accès aux lieux de travail

Sanctions en cas de discrimination

Les actes de discrimination antisyndicale sont passibles :

- **Sanctions pénales** : Amendes prévues par le Code du travail
- **Réparation du préjudice** : Dommages-intérêts pour le salarié victime
- **Réintégration** : Obligation de réintégrer en cas de licenciement abusif

Négociation collective et conventions

Cadre légal des négociations

La négociation collective au Niger s'organise à trois niveaux :

1. **Niveau interprofessionnel** : Accords-cadres nationaux
2. **Niveau sectoriel** : Conventions collectives de branche
3. **Niveau d'entreprise** : Accords d'établissement

Conventions collectives en vigueur

Plusieurs conventions collectives régissent des secteurs spécifiques :

- **Convention collective du secteur privé** (*à vérifier - date et référence*)

- **Convention du secteur minier**
- **Convention du secteur bancaire**
- **Convention du bâtiment et travaux publics**

Défis et perspectives

Difficultés actuelles

Le mouvement syndical nigérien fait face à plusieurs défis :

- **Faible taux de syndicalisation** dans le secteur privé
- **Économie informelle** représentant plus de 70% de l'emploi (*à vérifier - statistiques récentes*)
- **Capacités institutionnelles limitées** des organisations syndicales
- **Dialogue social** parfois difficile avec le patronat

Malgré ces défis, le cadre juridique nigérien offre une base solide pour l'exercice des droits syndicaux, dans le respect des standards internationaux du travail et des spécificités du contexte socio-économique national.

Harcèlement et discrimination au travail au Niger : Guide légal

Cadre juridique de la protection contre le harcèlement et la discrimination

Le Niger dispose d'un arsenal juridique pour protéger les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel, s'appuyant principalement sur la **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012** portant Code du travail du Niger et les conventions internationales ratifiées.

Textes de référence

- Code du travail du Niger (Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012)
- Constitution du Niger de 2010 (articles sur l'égalité)
- Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination (emploi et profession)
- Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération
- Loi n° 2000-008 du 7 juin 2000 instituant un quota en faveur des femmes dans les fonctions électives

Définitions légales du harcèlement et de la discrimination

Le harcèlement au travail

Le Code du travail nigérien définit le harcèlement comme *tout comportement abusif qui, par sa répétition ou sa systématisation, compromet la dignité, l'intégrité physique ou psychique d'une personne, met en péril l'emploi de celle-ci ou dégrade le climat de travail.*

Deux formes principales sont reconnues :

- **Harcèlement moral** : Agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail
- **Harcèlement sexuel** : Comportements à connotation sexuelle non désirés portant atteinte à la dignité

La discrimination professionnelle

La discrimination est définie comme *toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur des critères prohibés et ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi.*

Critères de discrimination prohibés

Le droit nigérien interdit explicitement les discriminations fondées sur :

1. **L'origine ethnique ou sociale**

2. **Le sexe** - particulièrement protégé dans un contexte où les femmes représentent environ 45% de la population active (à vérifier)

3. **La religion ou les convictions**

4. **L'âge**

5. **Le handicap**

6. **La situation matrimoniale**

7. **La grossesse et la maternité**

8. **L'affiliation syndicale**

9. **Les opinions politiques**

Protection spécifique des femmes enceintes

Le Code du travail prévoit des protections renforcées :

- Interdiction de licenciement pendant la grossesse et le congé maternité
- Congé maternité de 14 semaines minimum
- Aménagement des conditions de travail
- Protection contre les tâches pénibles ou dangereuses

Obligations de l'employeur

Prévention et protection

L'employeur a l'obligation légale de :

- **Prévenir** les actes de harcèlement et de discrimination
- **Inform**er les salariés sur leurs droits et recours
- **Enquêter** sur les signalements reçus
- **Sanctionner** les comportements fautifs
- **Protéger** les victimes et témoins contre les représailles

Mesures disciplinaires

Les actes de harcèlement et discrimination constituent des fautes graves pouvant justifier :

1. Avertissement écrit
2. Mise à pied disciplinaire
3. Rétrogradation

4. Licenciement pour faute grave

Procédures de signalement et de recours

Signalement interne

La victime peut saisir :

- La hiérarchie directe ou les ressources humaines
- Les représentants du personnel
- Les délégués syndicaux
- Le comité d'hygiène et de sécurité (quand il existe)

Recours externes

Plusieurs instances peuvent être saisies :

- **Inspection du travail** : Compétente pour constater les infractions et proposer des solutions
- **Tribunaux du travail** : Pour les contentieux individuels
- **Tribunaux de grande instance** : Pour les aspects pénal du harcèlement
- **Commission nationale des droits humains** (à vérifier si existe)

Sanctions et réparations

Sanctions pénales

Le harcèlement moral et sexuel constituent des délits passibles de :

- **Emprisonnement** : 6 mois à 2 ans (à vérifier)
- **Amendes** : 100 000 à 2 000 000 FCFA (à vérifier)
- **Interdiction d'exercer certaines fonctions**

Réparations civiles

La victime peut obtenir :

1. **Domages et intérêts** pour le préjudice subi
2. **Réintégration** en cas de licenciement abusif
3. **Promotion différée** injustement refusée
4. **Remboursement des frais médicaux** liés au stress

Particularités sectorielles

Fonction publique

Les agents publics bénéficient de protections spécifiques via :

- Le Statut général de la fonction publique
- Les commissions administratives paritaires
- Le conseil de discipline

Secteur privé formel

Application directe du Code du travail avec :

- Rôle accru des syndicats
- Procédures de conciliation préalables
- Inspection du travail comme médiateur

Défis et recommandations pratiques

Obstacles à l'application

- **Méconnaissance des droits** par les travailleurs
- **Faible syndicalisation** dans certains secteurs
- **Crainte des représailles** économiques
- **Ressources limitées** de l'inspection du travail

Conseils aux victimes

1. **Documenter** les faits (dates, témoins, preuves)
2. **Signaler rapidement** les incidents
3. **Se faire accompagner** par un représentant syndical
4. **Consulter un avocat** spécialisé en droit social
5. **Préserver sa santé** par un suivi médical si nécessaire

Note : Certaines informations spécifiques sur les montants d'amendes et durées d'emprisonnement sont à vérifier auprès des textes officiels les plus récents ou auprès de praticiens locaux du droit du travail.

Travail des femmes et congé maternité au Niger : guide complet

Le Niger, membre de la CEDEAO, a développé un cadre juridique spécifique pour protéger les droits des femmes au travail. Bien que des défis persistent dans l'application pratique, la législation nigérienne offre des garanties importantes en matière de congé de maternité et de non-discrimination professionnelle.

Cadre juridique de protection des femmes au travail

Textes de référence

La protection des droits des travailleuses au Niger s'appuie sur plusieurs textes fondamentaux :

- **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012** portant Code du travail
- **Constitution du 25 novembre 2010** qui consacre l'égalité entre hommes et femmes
- **Conventions OIT ratifiées** : Convention n°100 sur l'égalité de rémunération et Convention n°111 sur la discrimination
- **Loi n° 2000-008 du 7 juin 2000** instituant un système de quotas dans les fonctions électives et les emplois de l'administration publique

Principe de non-discrimination

Le Code du travail nigérien interdit explicitement toute discrimination fondée sur le sexe dans :

- L'accès à l'emploi et le recrutement
- La rémunération pour un travail de valeur égale
- Les conditions de travail et la formation professionnelle
- Les promotions et l'évolution de carrière

Congé de maternité et protection de la grossesse

Durée et modalités du congé de maternité

Selon l'article 123 du Code du travail de 2012, les travailleuses bénéficient d'un **congé de maternité de 14 semaines**, réparti comme suit :

- **6 semaines avant l'accouchement** (congé prénatal)
- **8 semaines après l'accouchement** (congé postnatal)

- Possibilité de reporter une partie du congé prénatal après l'accouchement sur avis médical

À vérifier : L'évolution récente de cette durée suite aux réformes de 2020-2022.

Indemnisation du congé de maternité

Les modalités d'indemnisation varient selon le secteur :

- **Secteur privé** : Prise en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) à hauteur de 100% du salaire de base
- **Fonction publique** : Maintien intégral du traitement par l'employeur
- **Condition d'éligibilité** : Avoir cotisé au moins 6 mois à la sécurité sociale

Protection contre le licenciement

La législation nigérienne protège les femmes enceintes contre le licenciement :

1. **Interdiction de licenciement** pendant la grossesse et jusqu'à 6 semaines après le retour de congé de maternité
2. **Nullité du licenciement** si la grossesse était connue de l'employeur
3. **Réintégration obligatoire** en cas de licenciement abusif
4. **Période d'essai suspendue** pendant la grossesse

Conditions de travail spécifiques aux femmes

Travail de nuit et travaux pénibles

Le Code du travail prévoit des restrictions pour protéger la santé des femmes :

- **Interdiction du travail de nuit** pour les femmes enceintes et allaitantes
- **Travaux dangereux interdits** : manipulation de charges lourdes, exposition aux produits toxiques
- **Aménagement du poste** obligatoire pendant la grossesse
- **Pauses d'allaitement** : 2 pauses de 30 minutes par jour pendant 15 mois

Harcèlement sexuel au travail

La loi nigérienne réprime le harcèlement sexuel avec :

- **Sanctions pénales** : amendes et peines d'emprisonnement
- **Obligations de l'employeur** : prévention et traitement des cas signalés
- **Protection des victimes** contre les représailles

Égalité salariale et professionnelle

Principe "à travail égal, salaire égal"

Le Code du travail consacre le principe d'égalité salariale :

- **Même classification** = même rémunération, indépendamment du sexe
- **Grilles salariales unifiées** dans la fonction publique
- **Conventions collectives** ne peuvent prévoir de discriminations salariales

À vérifier : Les statistiques récentes sur l'écart salarial hommes-femmes au Niger.

Accès aux postes de responsabilité

Des mesures incitatives favorisent l'accès des femmes aux responsabilités :

- **Quota de 15%** minimum de femmes dans les emplois de nomination
- **Parité encouragée** dans les conseils d'administration des entreprises publiques
- **Formation professionnelle** : accès égal aux programmes de formation

Défis et réalités du marché du travail

Secteur informel

La majorité des femmes nigériennes travaillent dans le secteur informel :

- **85% des femmes actives** (à vérifier) évoluent dans l'informel
- **Protection sociale limitée** pour ces travailleuses
- **Accès difficile au crédit** et aux services financiers

Taux d'activité féminine

Les statistiques du marché du travail révèlent :

- **Taux d'activité des femmes** : à vérifier % (données INS Niger)
- **Secteurs de concentration** : agriculture, commerce, services
- **Sous-emploi féminin** particulièrement élevé en milieu rural

Recours et mécanismes de protection

Voies de recours

En cas de violation de leurs droits, les travailleuses peuvent saisir :

1. **L'Inspection du travail** : contrôle et médiation
2. **Le Tribunal du travail** : contentieux prud'homal
3. **La Cour d'appel** en cas de recours
4. **Organisations syndicales** : accompagnement et défense

Organismes de soutien

- **Ministère de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant**
- **Association des Femmes Juristes du Niger (AFJN)**
- **Réseaux d'associations féminines** et ONG de défense des droits

Malgré un cadre juridique protecteur, l'effectivité de ces droits reste un défi majeur au Niger, nécessitant un renforcement de l'application des textes et une sensibilisation accrue des acteurs du monde du travail.



AFRICARRIERES

Travail des jeunes au Niger : âge minimum et insertion professionnelle

Le Niger, avec une population majoritairement jeune (plus de 70% de la population a moins de 25 ans), fait face à d'importants défis en matière d'emploi des jeunes. La réglementation du travail des mineurs et les programmes d'insertion professionnelle constituent des enjeux cruciaux pour le développement économique du pays.

Âge minimum légal d'emploi au Niger

Dispositions légales générales

Le Code du travail nigérien, régi par la **Loi n° 2012-45 du 25 septembre 2012** portant Code du travail, établit les règles fondamentales concernant l'âge minimum d'emploi :

- **Âge minimum général** : 14 ans pour l'admission à l'emploi
- **Travaux dangereux** : 18 ans minimum pour les travaux présentant des risques pour la santé, la sécurité ou la moralité
- **Travaux de nuit** : interdits aux mineurs de moins de 18 ans
- **Secteur minier** : âge minimum de 18 ans

Exceptions et dérogations

Le Code du travail prévoit certaines exceptions :

- Les travaux légers dans le cadre familial ou scolaire peuvent être autorisés à partir de 12 ans
- L'apprentissage traditionnel peut commencer à 14 ans sous conditions strictes
- Les activités artistiques et culturelles peuvent faire l'objet de dérogations spéciales

Réglementation du travail des mineurs

Conditions de travail protectrices

Pour les jeunes travailleurs de 14 à 18 ans, la législation nigérienne impose des conditions particulières :

1. **Durée du travail** : maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine
2. **Repos obligatoire** : 12 heures consécutives minimum et repos dominical
3. **Congés** : 30 jours ouvrables minimum par an

4. **Surveillance médicale** : visites médicales obligatoires tous les 6 mois

Travaux interdits aux mineurs

L'Arrêté n° (à vérifier) du Ministère du Travail précise la liste des travaux dangereux interdits aux moins de 18 ans :

- Manipulation de substances chimiques dangereuses
- Travail dans les mines et carrières
- Conduite d'engins et véhicules motorisés
- Travaux en hauteur ou dans des espaces confinés
- Manipulation d'outils tranchants ou de machines dangereuses
- Travail de nuit (entre 20h et 6h)

Sanctions et contrôles

L'inspection du travail est chargée de veiller au respect de ces dispositions. Les sanctions prévues comprennent :

- Amendes de 100 000 à 500 000 XOF pour emploi illégal de mineurs
- Emprisonnement de 1 à 6 mois en cas de récidive
- Fermeture temporaire de l'établissement en cas d'infraction grave

Situation de l'emploi des jeunes

Données statistiques

Selon les dernières données de l'Institut National de la Statistique (INS) :

- **Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)** : environ 16,3% (à vérifier - données récentes)
- **Taux d'activité des jeunes** : 68,2%
- **Secteur informel** : emploie plus de 85% des jeunes actifs
- **Agriculture** : absorbe environ 75% de la population active jeune

Défis spécifiques

Le marché de l'emploi des jeunes au Niger fait face à plusieurs obstacles :

1. **Croissance démographique** : 200 000 nouveaux demandeurs d'emploi chaque année
2. **Inadéquation formation-emploi** : décalage entre compétences et besoins du marché
3. **Accès au financement** : difficultés d'accès au crédit pour l'entrepreneuriat

4. Économie informelle dominante : manque de protection sociale

Programmes d'insertion des jeunes

Dispositifs gouvernementaux

Le gouvernement nigérien a mis en place plusieurs programmes d'insertion :

1. Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE)

- Placement et orientation professionnelle
- Formation professionnelle qualifiante
- Appui à l'auto-emploi et à l'entrepreneuriat
- Programmes de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO)

2. Programme National de Volontariat (PNV)

- Durée : 24 mois maximum
- Indemnité mensuelle : (*montant à vérifier*) XOF
- Formation et expérience professionnelle
- Insertion dans la fonction publique ou le secteur privé

3. Projet Emploi Jeunes et Développement des Compétences

- Financement Banque mondiale : 80 millions USD
- Formation professionnelle et technique
- Appui à l'entrepreneuriat rural et urbain
- Création d'emplois temporaires

Initiatives sectorielles

Agriculture et élevage

- **Programme 3N** : "Les Nigériens Nourrissent les Nigériens"
- Formation en techniques agricoles modernes
- Accès aux intrants et équipements
- Création de coopératives de jeunes agriculteurs

Technologies de l'information

- Centres de formation en informatique
- Programme de développement du numérique

- Incubateurs de start-up technologiques

Apprentissage et formation professionnelle

Système formel d'apprentissage

Le Niger dispose d'un cadre réglementaire pour l'apprentissage :

- **Âge minimum** : 14 ans révolus
- **Durée** : 6 mois à 4 ans selon la spécialité
- **Contrat obligatoire** : entre l'apprenti, l'employeur et les parents
- **Rémunération progressive** : de 25% à 75% du SMIG

Centres de formation

Le réseau de formation professionnelle comprend :

1. **Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT)** : 15 centres publics
2. **Centres privés agréés** : plus de 50 établissements
3. **Centres ruraux** : formation aux métiers agricoles et artisanaux
4. **Instituts spécialisés** : BTP, mécanique, électricité

Coopération internationale

Partenaires principaux

Plusieurs organisations soutiennent l'emploi des jeunes au Niger :

- **Organisation Internationale du Travail (OIT)** : programmes contre le travail des enfants
- **UNICEF** : protection de l'enfance et scolarisation
- **Banque Mondiale** : financement de projets d'emploi jeunes
- **Union Européenne** : programmes de migration et développement
- **Coopération française** : appui à la formation professionnelle

Projets régionaux CEDEAO

Dans le cadre de la CEDEAO, le Niger participe à :

- Programme régional d'emploi des jeunes
- Harmonisation des politiques de formation
- Facilitation de la mobilité des travailleurs jeunes

- Échange de bonnes pratiques

Ces initiatives visent à créer un environnement propice à l'insertion professionnelle des jeunes Nigériens tout en respectant les standards internationaux de protection des mineurs au travail.

